

A NOVA JUSTIÇA DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE REFORMULAÇÃO DAS CADEIRAS DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO PELAS FACULDADES DE DIREITO*

JOSÉ ROBERTO DANTAS OLIVA**

Resumo: O presente artigo trata da extraordinária ampliação de competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional 45/2004, apresentando proposição de redimensionamento e merecida valorização das cadeiras de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelas Faculdades de Direito, que, se assim o fizerem, cumprirão o seu papel profissionalizante.

Sumário: Introdução. 1. A necessidade de reformulação do direito material e processual do trabalho nas faculdades de direito. 2. Considerações Finais. 3. Bibliografia.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Direito Processual do Trabalho; Ensino Jurídico; Matriz Curricular; Justiça do Trabalho; Competência; Ampliação.

INTRODUÇÃO

Profundas alterações ocorreram com a Reforma do Judiciário, consumada – ainda que não integralmente – pela Emenda Constitucional nº. 45, de 8 de dezembro de

2004, publicada no último dia daquele mesmo ano.

Adstringir-nos-emos, nesta breve exposição, aos efeitos que referida Emenda produziu sobre a Justiça do Trabalho, que já não são poucos, tentando demonstrar, como

*O presente artigo foi elaborado a partir de exposição feita no 4º Painel (A visão do Magistrado) do XXXV Encontro Brasileiro de Faculdades de Direito, promovido pelo Colégio Brasileiro de Faculdades de Direito, de 11 a 14 de setembro de 2005, na UNIMEP de Piracicaba, cujo tema foi “O Ensino Jurídico para o Novo Judiciário”, no qual o autor representou a Escola da Magistratura do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

**Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente – SP, Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Presidente Prudente-SP (Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”), Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil, Membro do Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região.

parece claro, que as mudanças implementadas exigem respostas efetivas e imediatas das Instituições de Ensino Superior do País, que passam também, na atualidade, por consideráveis transformações.

A Justiça do Trabalho não é a mesma depois da Reforma do Judiciário. Teve suas fronteiras consideravelmente ampliadas. Não é simplesmente a Justiça do emprego, da CLT ou dos desempregados. Faz jus, agora na plenitude, à denominação que carrega desde a sua instituição pela Carta de 1934 – então com natureza administrativa¹ – para dirimir questões entre empregadores e empregados. Passou a ser, agora sim de fato e de direito, verdadeiramente a Justiça do Trabalho, considerado o vocábulo que a qualifica – Trabalho – na sua mais ampla acepção.

Este aumento no seu perímetro de competência representa enorme conquista político-institucional, resultado de um trabalho intenso das associações de magistrados trabalhistas do País, sob a coordenação da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – Anamatra. É um marco histórico sem precedentes², comparável apenas à sua transformação em órgão do Poder Judiciário, pela Constituição de 1946³, e à extinção da representação classista, o que se deu pela Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999.

À nova Justiça do Trabalho compete, como estipula o atual inciso I do artigo 114 da Constituição Federal, processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho, entendida a expressão no seu sentido lato, e não mais como sinonímia de relação de emprego ou vínculo empregatício, como ocor-

ria a partir da exegese do texto anterior do artigo 114, que atribuía competência a este ramo especializado do Poder Judiciário apenas para conciliar e julgar dissídios entre trabalhadores e **empregadores**, restringindo o último vocábulo seu campo de atuação.

Verdade que, como contido na antiga redação, além dos litígios que tivessem origem nas suas próprias sentenças, podia o Judiciário Trabalhista julgar também, **na forma da lei** (ou seja, dependia de lei infraconstitucional que previsse a possibilidade), outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. A partir deste permissivo constitucional, estavam afetas à jurisdição trabalhista, por exemplo, as ações entre trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviço ou sindicatos e, quanto aos portuários, entre estes e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), consoante artigo 643 da CLT.

Igualmente sob a órbita da Justiça do Trabalho encontravam-se as ações envolvendo contratos de empreitada, caso o empregado fosse operário ou artífice (artigo 652, III, da CLT); aquelas movidas contra o empregador principal, quando do inadimplemento das obrigações do subempreiteiro em relação aos seus empregados (artigo 455 da CLT); as ações que tivessem origem no cumprimento de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, mesmo quando envolvessem sindicatos ou entre sindicatos de trabalhadores e empregadores (Lei 8984/95); além de outras.

Firmada restou ainda, pelo Supremo Tribunal Federal, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar danos morais de-

“A Justiça do Trabalho não é a mesma depois da Reforma do Judiciário. Teve suas fronteiras consideravelmente ampliadas. Não é simplesmente a Justiça do emprego, da CLT ou dos desempregados. Faz jus, agora na plenitude, à denominação que carrega desde a sua instituição pela Carta de 1934 [...]. Passou a ser, agora sim de fato e de direito, verdadeiramente a Justiça do Trabalho, considerado o vocábulo que a qualifica – Trabalho – na sua mais ampla acepção.”

¹ Foi excluída expressamente do âmbito do Capítulo IV do Título I (art. 122 da CF/1934), que tratava do Poder Judiciário (POLETTI, 2001, p. 164).

² Em sentido semelhante, Guilherme Guimarães Feliciano (2005, p. 117) diz que a conquista foi histórica: “Não sem polêmicas, não sem dissensões; e, acima de tudo, não sem imensas dificuldades operacionais”.

³ Promulgada em 18 de setembro, a Constituição de 1946, a quarta republicana, transformou a Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário (art. 94, V), com organização disposta na Seção VI – Dos Juízes e Tribunais do Trabalho (arts. 122 e 123), do Capítulo IV – Do Poder Judiciário, do Título I – Da Organização Federal.

correntes da relação de emprego, asseverando o eminente Ministro Sepúlveda Pertence, em histórico julgamento proferido em 1998⁴ (BRASIL, STF, 2001, *online*), não importar que devesse ser solvido o dissídio à luz de normas do Direito Civil. Por votação unânime, os Ministros da Primeira Turma, acatarem o entendimento, que, não obstante algum dissenso doutrinário e jurisprudencial acabou sendo pacificado também pelo C. Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, as execuções das contribuições previdenciárias devidas em virtude das sentenças proferidas por Juízes do Trabalho passaram a ser igualmente atribuição da Justiça Especializada, a partir do advento da Emenda Constitucional 20/98. Entretanto, a par desses apêndices, ocupava-se preponderantemente a Justiça do Trabalho com os litígios derivados do trabalho subordinado, ou seja, aqueles que envolviam empregados e empregadores e/ou tomadores de serviço.

Agora, toda relação jurídica que abarcar trabalho humano, prestado com alguma carga de pessoalidade, por pessoa física, independentemente da existência ou não de subordinação, estará afeta à competência da Justiça do Trabalho. O trabalho autônomo de um modo em geral, e não apenas o proveniente de pequenas empreitadas, se sujeita, assim, à jurisdição trabalhista.

Do mesmo modo aquele realizado por representante comercial autônomo (Lei 4.886/65), por motorista autônomo (ainda que com utilização de veículo próprio) para transportadoras, por corretores de seguros e imóveis, enfim, toda relação que implique contratação direta e desprendimento de energia humana, abrangendo, inclusive, relação de consumo – desde que o prestador de serviços seja pessoa física –, não se subtrai da esfera de competência da Justiça do Trabalho, embora, a respeito da última hipótese (relação de consumo), remanesça séria controvérsia.

Os exemplos dados servem para ilustrar a idéia de que a relação de trabalho de que cogita o novo texto constitucional é gênero, do qual a relação de emprego consti-

tui-se apenas uma das suas variadas e múltiplas espécies. Poderíamos descer a casuísmos, mas, por certo, de tão ampla a gama de probabilidades, a narração se tornaria extremamente enfadonha. Convém lembrar apenas, a propósito da genérica competência estabelecida no inciso I do artigo 114, que ela abrange também os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Malgrado sob a nossa ótica, da forma como resultou a Reforma, sem quaisquer ressalvas, os servidores públicos estatutários também estariam sujeitos à jurisdição trabalhista, o Ministro Nelson Jobim, a despeito de não ter reconhecido a inconstitucionalidade formal argüida pela Associação dos Juízes Federais (AJUFE) justamente pelo fato de ter sido suprimida pelo Senado Federal e sem retorno à Câmara dos Deputados a ressalva que subtraía da competência da Justiça do Trabalho as lides estatutárias, concedeu liminar na ADIn nº 3.395 suspendendo quaisquer interpretações ao inciso I do artigo 114 da Constituição Federal que incluam, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores, “a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo”.

A decisão, na hipótese, vincula as instâncias inferiores, mas não é definitiva, pois ainda há de ser apreciada pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal. De ser lembrado que a matéria deve ser reapreciada também na Câmara dos Deputados. De toda maneira, da forma como está, à Justiça do Trabalho cabe, como era antes, processar e julgar, no particular, apenas lides entre o Poder Público e seus servidores regidos pela CLT. Ainda que nada mude, entretanto, a ampliação de competência foi imensa. Dos demais – e são nove ao todo – incisos do artigo 114 da Carta Maior, extraem-se especificações que merecem também breve consideração.

⁴ STF RE 238.737- 4 - SP – Ac. 1ª T, v.u., em 17.11.98. Rel. Min. Sepúlveda Pertence. D. J. 05.02.99.

Desde o advento da Emenda Constitucional nº 45, todas as ações que envolvam o exercício do direito de greve estão afetadas à competência da Justiça do Trabalho. De igual modo aquelas sobre representação sindical (não importando se o sindicato é ou não representante de categoria de servidor público estatutário), entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Os mandados de segurança, que antes, em regra, só cabiam nos Tribunais, contra atos – judiciais ou administrativos – dos próprios Juízes trabalhistas, agora podem ser ajuizados também na primeira instância, contra atos de autoridades em geral, quando envolverem matéria trabalhista, como tem ocorrido freqüentemente, por exemplo, em face de Subdelegados do Trabalho para questionar autuações e procedimentos adotados por auditores fiscais.

Não há mais dúvida também de que o habeas corpus, quando o ato praticado envolva matéria pertinente à nova jurisdição trabalhista, deve ser julgado pela Justiça do Trabalho. O inciso IV do artigo 114 da Constituição Federal é claro neste sentido, afastando de vez entendimento – equivocado a nosso sentir – de que alguém que tivesse coartada a sua liberdade de locomoção por Juiz do Trabalho, por exemplo, devesse dirigir-se à Justiça Federal. Não! A jurisdição é trabalhista e nela deve circunscrever-se a resolução da questão. Também assim o habeas data.

Acerca das ações de indenização por danos, materiais e morais, a acanhada – mas respeitável – insurgência que ainda havia, agora forçosamente curvar-se-á à definição clara dada pelo inciso VI do artigo 114, que não apenas confirmou o entendimento jurisprudencial anteriormente existente, como estendeu a competência da Justiça do Trabalho para apreciar todas aquelas causas em que os danos alegados decorrerem da relação de trabalho (e não só de emprego).

Após ter se posicionado contrariamente, no julgamento de Conflito de Competên-

cia (CC 7204) realizado dia 29 de junho último, em sessão plenária, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, mudou seu anterior entendimento para fixar que também as ações de indenização por dano moral decorrentes de acidente do trabalho deverão ser julgadas pela Justiça do Trabalho, restando excepcionadas apenas aquelas movidas contra a Previdência Social, que continuam afetadas à Justiça comum dos Estados e do Distrito Federal, como se infere das exceções previstas no artigo 109, I, da CF/88, que trata da competência da Justiça Federal.

Ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, antes da competência da Justiça Federal, são agora também do Judiciário trabalhista, conforme inciso VII do artigo 114 da CF. O inciso seguinte, o VIII, manteve a competência para execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no artigo 195, I, “a” e II, da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, e o inciso IX ainda acrescentou que, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho poderão ser trazidas para o âmbito de competência da Justiça do Trabalho.

Para alguns, a última hipótese representa redundância. Entendemos, com a devida vênia, que não. Com base neste preceito e sem necessidade de qualquer alteração constitucional, poderiam ser transferidas para a Justiça do Trabalho, por exemplo, questões sobre contratos de representação comercial ou agência que envolvessem pessoas jurídicas. O que seria muito razoável, porquanto aqueles em que o representante ou agente são pessoas físicas, já se encontram sob a égide do judiciário trabalhista, e a matéria tratada é absolutamente idêntica.

Como se vê, a Justiça do Trabalho, historicamente comprometida com a Justiça social e a valorização da pessoa humana⁵, passou a julgar, desde o advento da Emenda Constitucional nº. 45, a maciça maioria dos litígios que envolvem discussões sobre o valor-trabalho. Saiu fortalecida. Consciente da grande responsabilidade que pesa sobre

⁵Para FELICIANO (2005, p. 119), “Do ponto de vista da racionalidade judiciária, a Reforma devolveu as questões do trabalho a uma classe de magistrados historicamente comprometida com a Justiça Social e a valorização da pessoa humana”.

seus ombros, os juízes trabalhistas se empenham para dar concreção, máxima efetividade e entrelaçamento a dois fundamentos da própria República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV da CF/88).

E o trabalho, não tenham dúvida, é expressão de dignidade humana, merecendo, por isto, a atenção especial de todos nós. As novas atribuições têm exigido, entretanto, de juízes e servidores da Justiça do Trabalho, assim como de Procuradores do Ministério Público do Trabalho e advogados que atuam na área, profunda e constante reciclagem profissional.

Toda esta modernização, que antecedeu as próprias reformas trabalhistas e sindical, que também estão em curso no Congresso Nacional, reclama adaptação. São novos tempos. É chegada a hora então de perguntar: E as faculdades de Direito, estão preparadas e prepararão seus alunos para esta nova realidade? – Não temos dúvida que, apesar de não ter ainda havido tempo hábil para qualquer alteração, certamente assumirão as Instituições do Ensino Superior a parte que lhes cabe neste processo de transformação, promovendo as necessárias adequações, cientes de que o ensino jurídico, no modelo atual, é profissionalizante.

1. A NECESSIDADE DE REFORMULAÇÃO DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO NAS FACULDADES DE DIREITO

Conveniente aqui lembrar que mesmo antes da criação dos dois primeiros Cursos jurídicos no Brasil, por ato do Império de 11 de agosto de 1827, um na cidade de São Paulo e outro na de Olinda, em projeto de regulamento ou estatutos para referidos cursos, manifestava o Conselheiro de Estado Visconde da Cachoeira a sua preocupação com a formação de “[...] homens hábeis para serem um dia sábios Magistrados, e peritos Advogados, de que tanto se carece”. E indagava: “De que serviriam Bacharéis formados, dizendo-se homens jurisconsultos na extensão da

palavra, se o fossem só no nome” (ACTOS DO PODER..., p. 8).

Os resultados dos exames da Ordem dos Advogados do Brasil e dos concursos para as carreiras jurídicas, notadamente os da Magistratura e do Ministério Público, dado o seu grau de dificuldade, mas também em razão de problemas na formação desde o ensino fundamental e médio (e, portanto, não se pode atribuir responsabilidade exclusiva ao ensino superior), parecem atestar que palavras escritas em 1825 profetizavam o que ocorreria nos dias de hoje. Ei-las:

[...] haveria em grande abundância homens habilitados com a carta somente, sem o serem pelo merecimento, que pretenderiam os empregos para os servirem mal, e com prejuízo público, e particular, tornando-se uma classe improductiva com damno de outros misteres, a que se poderiam aplicar com mais proveito da sociedade, e verificar-se-hia deste modo o que receiava um sábio da França, da nimia facilidade, e gratuito estabelecimento de muitos lyceus naquelle paiz. (ACTOS DO PODER..., p. 8).

O projeto em questão (p. 8-9) reporta também problemas vividos em Portugal:

Houve demasiados Bacharéis, que nada sabiam, e iam depois nos diversos empregos aprender rotinas cegas e uma jurisprudência casuística de arestos, sem jamais possuírem os princípios, e luzes desta sciencia. Foi então necessário reformar de todo a antiga Universidade de Coimbra.

Mais adiante, ainda na exposição de motivos do projeto para a criação do estatuto dos dois novos cursos de Direito (p. 12), preconizava-se à época:

[...] por que não aproveitaremos estas lições do saber, e da experiência, para abraçarmos um novo methodo mais regular, simples, e far-

to dos conhecimentos necessários e úteis, e que despido de erudições sobrejas, abranja o que é mais philosophico e justo? Deve-se, portanto, sem perder de vista o que há de grande, e sábio em tão famigerados estatutos, cortar o que for desnecessário, instituir novas cadeiras para as matérias de que nelles se não fez menção, as quaes são enlaçadas pelos mais fortes vínculos com a jurisprudência em geral, e de nimia utilidade para o perfeito conhecimento della, e dirigirmo-nos ao fim de crear juriconsultos brasileiros, enriquecidos de doutrinas luminosas, e ao mesmo tempo úteis, e que pelo menos obtenham neste Curso bastantes, e sólidos princípios, que lhes sirvam de guias nos estudos maiores, e mais profundos, que depois fizerem; o que é o mais que se pode esperar que obtenham estudantes de um curso acadêmico.

Ora, e por que não traslar as lições do passado para o presente, na incessante busca de que o Curso de Direito capacite, efetivamente, aquele que nele se bacharel, a iniciar o desempenho da profissão abraçada, sem descuidar, obviamente, da necessidade de educação continuada?

Com a finalidade de emprestar-lhe caráter propositivo, mas sem perder de vista os estreitos limites desta exposição, como primeiras impressões que se sujeitam a críticas e reformulação, é possível sugerir que repensemos as Cadeiras de Direito e Processo do Trabalho, redimensionando-as para que atendam os anseios e necessidades daqueles que desejarem se preparar para a advocacia trabalhista, para o Ministério Públi-

co do Trabalho e para a Magistratura do Trabalho, além de outras carreiras que exijam conhecimentos específicos.

Não nos esqueçamos que os cursos de Direito no Brasil passaram por diferentes momentos estruturais, sendo identificadas algumas mudanças relevantes. Desde 1827, quando foi criado, durante o Império e no período republicano até 1962, regiam-se por um “currículo único” rígido e invariável, a ser cumprido em cinco anos, com algumas poucas e incipientes mudanças ao longo do período.

Após o advento da LDB 4.024/61, houve, em 1962, a mudança de “currículo único” para “currículo mínimo” nacional, ao lado de um “currículo pleno”, por instituição de ensino, com flexibilização regional que permitia certa autonomia às instituições de ensino superior, desde que respeitadas a grade curricular mínima estabelecida. Somente a partir do ano letivo de 1963, após parecer aprovado pelo Conselho Federal de Educação, foi introduzida como uma das catorze matérias integrantes do currículo mínimo de Direito, o Direito do Trabalho.

O Curso de Direito chegou a ter duração de quatro anos, e pela Resolução CFE 3, de 25/2/72, o currículo mínimo nacional de graduação em Direito, bacharelado, compreendia matérias consideradas básicas e as profissionais. Entre as últimas, incluía-se o Direito do Trabalho, que englobava também o Processo Trabalhista. Houve o retorno da duração para cinco anos, mas a situação curricular perdurou até 1996, prorrogada para 1998, quando foram implantadas as diretrizes curriculares e, em aparente contraposição, o conteúdo mínimo do curso jurídico.⁶

Pois bem! Atualmente, conforme artigo 53 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de

“[...] é possível sugerir que repensemos as Cadeiras de Direito e Processo do Trabalho, redimensionando-as para que atendam os anseios e necessidades daqueles que desejarem se preparar para a advocacia trabalhista, para o Ministério Público do Trabalho e para a Magistratura do Trabalho, além de outras carreiras que exijam conhecimentos específicos.”

⁶ As referências históricas foram extraídas do Parecer nº. CNE/CES 0055/2004.

1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, no exercício de sua autonomia, às universidades cabe fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes (artigo 53, II, da LDB). A Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação baixou, em 29 de setembro de 2004, a Resolução CNE/CES nº. 9, publicada no DOU de 1º de outubro de 2004, traçando as diretrizes em questão.

A partir das Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Direito, Bacharelado, a serem observadas pelas Instituições de Educação Superior em sua organização curricular, restou estabelecido que o Projeto Pedagógico e a Organização Curricular das Faculdades de Direito deverão contemplar conteúdos e atividades que atendam três eixos de Formação: Fundamental, Profissional e Prática. O Direito do Trabalho situa-se, necessariamente, no Eixo de formação Profissional, conforme artigo 5º da referida Resolução.

No mesmo eixo, sem menção a ramos específicos, encontra-se também o Direito Processual. Conforme ainda o artigo 11 da mesma resolução, a duração e carga horária dos cursos de graduação serão estabelecidos em Resolução da Câmara de Educação Superior. E o Parecer CNE/CES nº. 329/2004, aprovado em 11.11.2004, considerando a ampliação da duração do ano letivo regular para duzentos dias de trabalho acadêmico efetivo, conforme artigo 47 da LDB vigente, aponta que, em debates dos quais participaram a Associação Brasileira de Ensino de Direito (ABEDi) e a OAB, foi sugerida uma carga horária total para os cursos de Direito de 3.700 horas, duração mínima de cinco anos (com tempo máximo de integralização equivalente ao tempo mínimo acrescido de 50%) e atividades complementares e estágio que deveriam responder, em conjunto, por até 20% da carga horária total.

Os Conselheiros votaram favoravelmente à aprovação da carga horária mínima dos cursos de graduação, Bacharelados, na modalidade presencial, que para o direito prevê carga horária mínima de 3.700 horas (já incluídos os estágios e atividades curriculares, que não deverão exceder a 20% do total), mas optaram por atribuir às Instituições de Educação Superior, a partir dos referidos parâmetros, o direito de fixar os tempos mínimos e máximos de integralização curricular por curso. Ao que se tem notícia, o Projeto de Resolução submetido à apreciação da Câmara de Educação Superior ainda não foi aprovado e publicado.

“Dentro deste contexto, ousamos sugerir que as Faculdades de Direito, na elaboração de suas matrizes curriculares, confirmem maior e merecida importância ao Direito Material e Processual do Trabalho.”

Dentro deste contexto, ousamos sugerir que as Faculdades de Direito, na elaboração de suas matrizes curriculares, confirmem maior e merecida importância ao Direito Material e Processual do Trabalho. Em relação ao Direito material do Trabalho, constatamos que, invariavelmente, pelo menos um ano letivo tem-lhe sido dedicado nos cursos de Direito. Há casos, porém, de ministrar-se conjuntamente o Direito Processual do Trabalho. Se antes isto era difícil, com a ampliação de competência da Justiça do Trabalho, a necessária adequação dos seus ramos

correlatos nos planos material e processual tornou tal missão impossível.

Em outras universidades a situação é mais favorável. O Direito do Trabalho é ministrado em um ano (ou dois semestres), normalmente com quatro horas-aula semanais, e o Direito Processual também em um ano, mas com carga horária reduzida pela metade (duas horas-aula semanais). Ainda assim, a carga horária já se revelava insuficiente para abranger todo o conteúdo necessário. Agora, não há dúvida que, diante da necessidade de reformulação das duas cadeiras, trazendo para o âmbito das referidas disciplinas temas que não compõem os atuais conteúdos curriculares, afigura-se im-

prescindível a ampliação do tempo destinado a estes dois importantes componentes curriculares do eixo de formação profissional.

Parece-nos que é mesmo o caso de transplantar do Direito Civil para o Direito do Trabalho, naquilo que entenderem com a prestação de trabalho humano por pessoa física, várias espécies de contrato, como da prestação de serviços (artigos 593 a 609 do novo Código Civil), da empreitada (artigos 610 a 626), da comissão (artigos 693 a 709), da Agência e Distribuição (artigos 710 a 721), da corretagem (artigos 722 a 729), do transporte (artigos 730 a 756) e do seguro (artigos 757 a 802), além dos contratos de representação comercial autônoma (Lei 4886/65) e outros.

Também no Direito do Trabalho, precisa haver espaço para noções de Direito Previdenciário, se cadeira própria não houver, além de campo reservado à Infelizmente, que contemple desde conceitos de Acidente do Trabalho típico e de Doenças Profissionais e/ou do Trabalho a ele equiparadas, até as suas conseqüências em face do tomador de serviços, avaliando se sua responsabilidade é objetiva, se deriva de dolo ou culpa, perquirindo sobre a necessidade de reparação na esfera material e moral, enfim, familiarizando o acadêmico com temas que lhe serão fatalmente colocados para enfrentar no exercício de sua atividade profissional.

Ideal mesmo seria um Código do Trabalho que reunisse, além do Direito Individual, do Direito Coletivo e do Direito Administrativo do Trabalho, todas as modalidades mencionadas e outras, tratando, num só corpo, de trabalho humano subordinado e não subordinado.

Enquanto o legislador assim não o fizer, cuidemos nós, porém, da tarefa que nos cabe. Juízes, procuradores, advogados e operadores do Direito em geral, aplicando os institutos que têm à mão na solução de casos concretos. E as faculdades de Direito, possibilitando a intensificação dos estudos pertinentes.

Em relação ao Processo do Trabalho, embora não desconhecamos haver quem advogue tese diametralmente oposta,

filiamo-nos aos adeptos da teoria dualista, que sustenta a sua autonomia perante o processo comum. E o Direito Processual do Trabalho tem nuances que precisam ser convenientemente analisadas ainda nos bancos escolares. É inconcebível, apenas para exemplificar, que um Bacharel em Direito não saiba que, de decisões interlocutórias no Processo do Trabalho, não cabe agravo de instrumento (artigo 893, § 1º, da CLT).

Ora, o Direito Processual do Trabalho possui autonomia científica, legislativa e didática em relação aos demais ramos do Processo, embora não possa isolar-se deste. Assim, mormente agora que o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho baixou a Resolução nº. 126/2005, dispondo sobre normas procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional nº. 45/2004, urge que cadeira específica seja conferida, por todas as Faculdades de Direito, ao Processo do Trabalho.

Conforme o TST, excepcionadas aquelas que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Habeas Data, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Páramento, as demais tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo trabalhista, observando-se inclusive a sistemática recursal da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo no que respeita à nomenclatura, alçada, prazos e competências. Assim, melhor seria também que existisse um Código de Processo do Trabalho. Enquanto isto não ocorre, façamos também a nossa parte a respeito.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, a título de sugestão, é possível consolidar uma proposta de alteração da matriz curricular das Faculdades de Direito nos seguintes termos:

1) No que respeita ao Direito do Trabalho:

1.1) Que as Faculdades de Direito estudem e efetivamente implantem, se possí-

vel já a partir do próximo ano letivo, a ampliação da carga horária, de modo a que o componente curricular seja ministrado em dois anos (ou quatro semestres), preferencialmente a partir da 3ª série, com quatro horas-aula semanais que, excepcionalmente, na impossibilidade de adequação à grade curricular, poderiam ser reduzidas a duas horas-aula no segundo ano;

1.2) Que no primeiro ano sejam, por exemplo, ministrados Teoria Geral do Direito do Trabalho, Direito Internacional do Trabalho, Direito Individual do Trabalho e Direito Tutelar;

1.3) Que no segundo ano sejam, por exemplo, ministrados Direito Administrativo do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho, Noções de Direito Previdenciário, Infelizmente, Danos Materiais e Morais e contratos atinentes a trabalho não subordinado, conforme alhures exposto.

2) No que respeita ao Direito Processual do Trabalho:

2.1) Que as Faculdades de Direito que ainda não possuem cadeira específica, implantem-na, se possível já a partir do próximo ano letivo;

2.2) Que o conteúdo programático abranja, além do que tradicionalmente é dado, as novas ações derivadas da ampliação de competência da Justiça do Trabalho;

2.3) Que preferencialmente a disciplina seja ministrada na 5ª série (ou nos dois últimos semestres), com quatro horas-aula semanais, mesclando necessariamente teoria e prática.

Se isto for feito, as Faculdades de Direito darão enorme contribuição para o aprimoramento do ensino jurídico brasileiro, uma vez que a significativa ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Reforma do Judiciário clama, como já dito, por uma readequação curricular destas duas imprescindíveis disciplinas. Obviamente que estas são apenas considerações iniciais, que

reclamam maior amadurecimento, mas podem servir de ponto de partida para o debate.

3. BIBLIOGRAFIA

ACTOS DO PODER LEGISLATIVO. **Collecção das leis do Império do Brasil de 1827. PARTE PRIMEIRA.** Rio de Janeiro: Typographia Nacional, 1878, p. 5-39. (A obra pode ser encontrada no Arquivo Histórico do Senado Federal – Subsecretaria do Arquivo, com cópia na Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região).

BALEEIRO, Aliomar; SOBRINHO, Barbosa Lima. **Constituições Brasileiras:** 1946. 2. ed., Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. (Coleção, Constituições Brasileiras; v. 5).

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Disponível (inteiro teor, em 9 páginas) em: <<http://dorado.stf.gov.br/teor/it.asp?classe=RE&processo=238737>>. Acesso em: 4 abr. 2001.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer nº CNE/CES 0055/2004.** Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 8 set. 2005.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Justiça do Trabalho – Nada Mais, Nada Menos.** In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Justiça do Trabalho: Competência Ampliada.** São Paulo: LTr, 2005.

POLETTI, Ronaldo. **Constituições Brasileiras:** 1934. 2. ed., Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. (Coleção, Constituições Brasileiras; v. 3).